

厚労省2017年仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会 (2017. 6. 27)

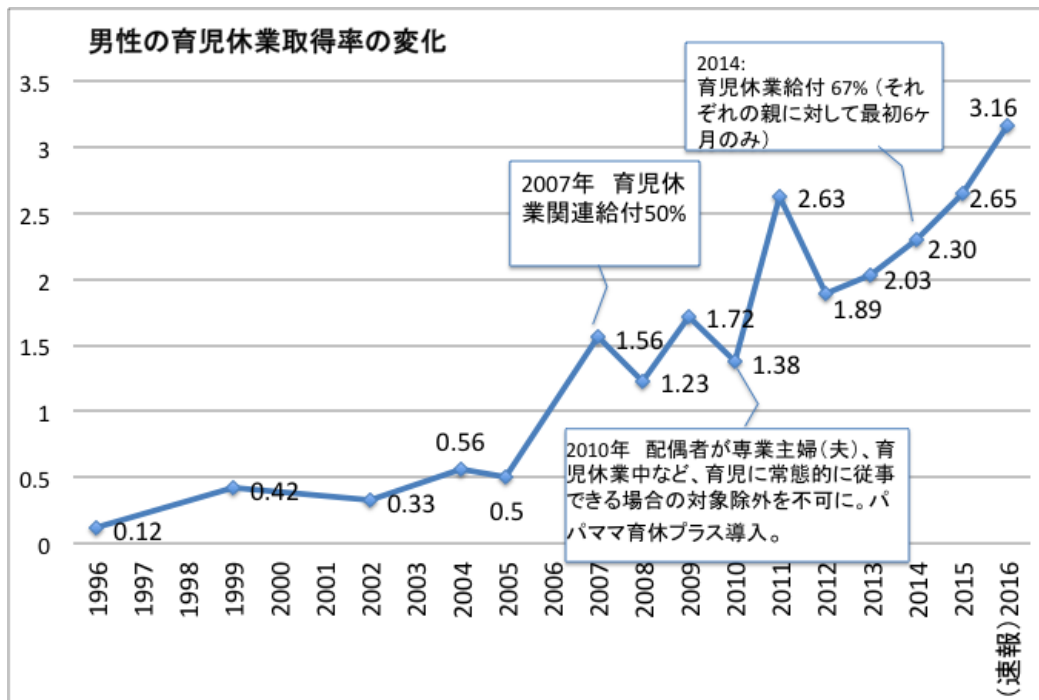
現行育児休業制度の課題と父親の「取得率」の意味:国際比較の視点から

中里英樹 (甲南大学文学部)

1. 父親の「育児休業取得率」の意味

1.1 男性の取得率の変化と制度の変化

図1 男性の育児休業取得率の変化と制度の変化



データ出所 平成23-28年度「雇用均等基本調査 事業所調査結果概要」より作図
2011年度は岩手県、宮城県、および福島県を除く全国の結果

継続的な改正により上昇率は急速だが、政府の目標値(2020年に13%)とは大きな隔たり。

1.2 配偶者出産休暇など

平成28年度内閣府委託調査研究「男性の配偶者の出産直後の休暇取得に関する実態把握のための調査研究事業」全体版より

配偶者の出産後2か月以内の父親の何らかの休暇の取得率 →55.9%

出産日→52.3%(取得者のうち育休1.5%、配偶者出産休暇43.4%、年休38.3%)

出産翌日から退院まで→48.5%(取得者のうち育休2.3%、配偶者出産休暇45.6%、年休54.2%)

退院翌日から出産後2か月以内→43.9%(取得者のうち育休6.2%、配偶者出産休暇14.9%、年休78.0%)

配偶者出産休暇を算入すれば目標値は超えている

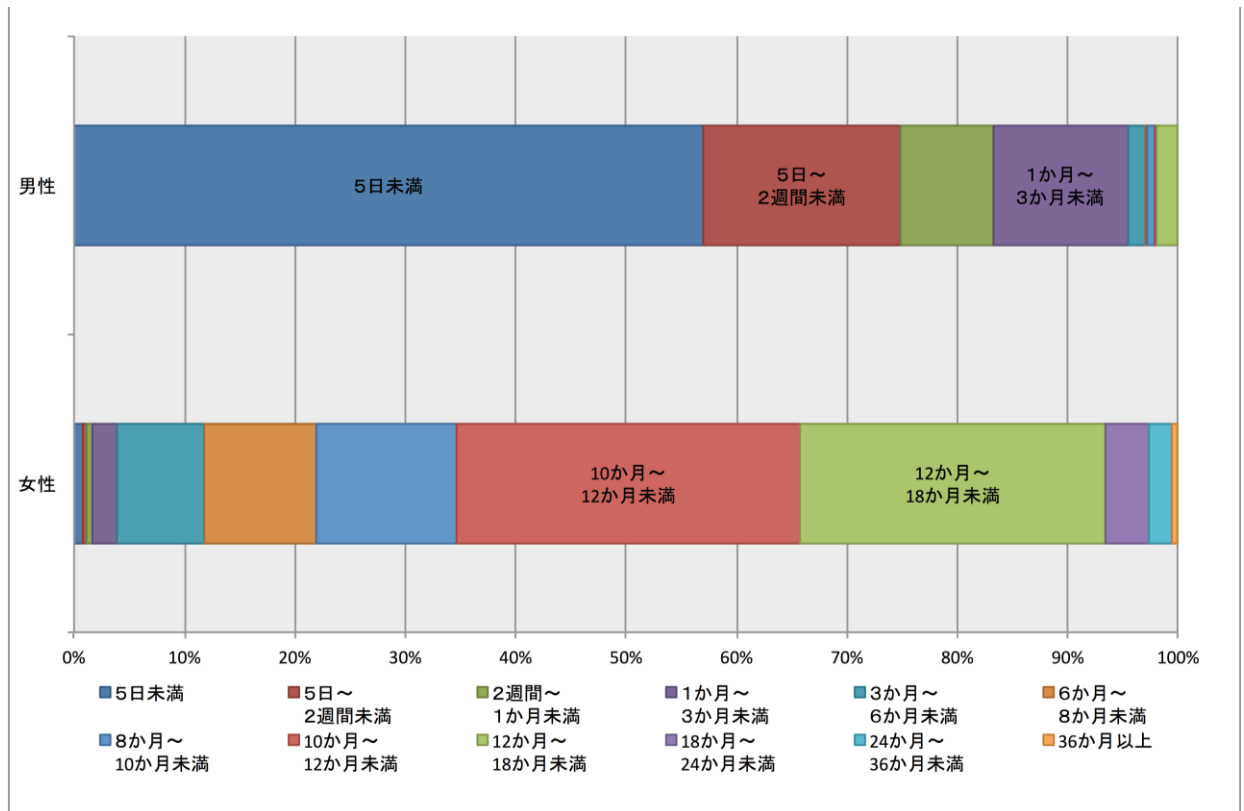
↓

目指すところはこれでよいか

何らかの休暇取得者の取得日数:10日以上は9.4%に過ぎない。

1.3 育休取得期間の男女差

図2 取得期間別育児休業後復職者割合



データ出所:平成27年度雇用均等基本調査 結果の概要(事業所調査)データより作図

男女の大きな格差。半数以上の男性が5日未満である一方、3割以上の女性が12ヶ月を超えて取得

長期「単独」取得の意味

- ・育児・家事の主体としての成長

・配偶者の広い意味でのキャリア継続への貢献

(O'Brien・Wall 2017)

2. 国際比較から見る日本の育児休業

2.1 男性の育児休業取得を左右する要素

- (1)育児休業制度そのもの
- (2)配偶者の就業状況
- (3)保育制度と利用状況
- (4)職場文化と慣行
- (5)ジェンダー観

2.2 ドイツの育児休業制度改革と父親の取得率の変化

制度改革の前提(少子化対策と女性の就業継続率上昇の必要性の認識)と現行制度に共通点の多いドイツとの比較

ドイツの2007年の育児休業制度改革(Erler 2011)。育児休業給付の期間を短縮し(2年から1年)、給付率を高めた(定額から休業前賃金の67%。ただし半額の給付で期間を倍にする選択も)。さらに父親取得ボーナス期間(2ヶ月)。12ヶ月のうちの2ヶ月をクォータにする案は、家族の選択に介入するものとして保守派からの反対があり、+2ヶ月のボーナスとして導入。

2006年に3.3%だった父親の育休取得率は2008年前半に15.4%に。

並行して保育改革:優秀な労働力としての女性の就業継続の必要性の認識から保育とフルタイム小学校の整備に予算をつける。まず3歳以上に保育園入園の権利、2013年からは1歳以上。

2013年に生まれた子どもの父親のうち休業給付を受けた比率は32%。給付を受けた父親の平均期間は3.1ヶ月。母親は11.6ヶ月。(Moss 2016: 151)

取得率、取得期間ともに日本の父親よりもはるかに高水準

ドイツの経験

保育の充実+女性の就業中断を少なくし男性の取得インセンティブを高める育児休業制度の整備

↓

父親の長期育児休業取得率の上昇

ただし、0-2歳児の保育所利用率は(少なくとも現段階では)日本の方が高い。ドイツは保育所利用率と男性の育休取得率がほぼ同程度。日本は10分の1以下。1ヶ月以上ではさらに低い。

ドイツと比較した日本の制度の特徴

- ・保育園に入れない場合などの延長(母親だけで通常育休期間+パパママ育休プラス以上の期間取得可能)
- ・休業給付が労働者個人単位(ドイツでは、両親を合わせて12+2ヶ月分まで)
- ・保育の開始年齢(育休改革当初のドイツでは3歳以上から権利付与)

制度以外の違いの可能性

休業の「権利」としての認識

3. 今後の課題

長期の育児休業(できれば単独)取得の割合を高めること

表1 第一子出生時の配偶者の就業形態と父親の育児休業取得

育休取得最大期間	配偶者の就業形態		
	常勤・フルタイム	非常勤・パートタイム	仕事はしていない
取得していない	189	43	435
	94%	93.5%	93.6%
5日未満	5	1	23
	2.5%	2.2%	5.0%
5日から1ヶ月未満	2	1	5
	1.0%	2.2%	1.1%
1ヶ月以上	5	1	2
	2.5%	2.2%	0.4%
計	201	46	465
	100%	100%	100%

出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構「職業キャリアと生活に関する調査」(2015)より中里が作成ⁱⁱ⁾(中里 2017b)。

取得率自体に差はないが、期間は異なる。(第1回研究会佐藤委員の資料でも長期間の割合が高いことがうかがえる)

【想定される方向性】

- ・専業主婦家庭向け対策:

分割取得と専業主婦であっても取得可能である現在の仕組みを活用(→配偶者の就業再開の可能性を高められる)

・共働き家庭向け対策：交代取得のインセンティブや必要性の強化

現在は母親が1年以上取得しているケースが相当数ある。

パパクオータの本質＝「父親の割り当て期間がある」ことではなく「母親の取得できない期間がある」こと

2014年施行の雇用保険法改正は半年まで67%は失われる給付があるという点で、この代替的な効果がある。→周知が必要

母親のみでも期間が延長できる仕組みは、父親の取得の動機付けを弱める可能性。

文献

Erler, Daniel. 2011. "Germany: Taking a Nordic Turn?" Pp. 119-34 in *The Politics of Parental Leave Policies : Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, edited by S. B. Kamerman and P. Moss: Policy Press.

Moss, Peter, ed. 2016. *International Review of Leave Policies and Related Research 2016* International Network on Leave Policies and Research.

(http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2016_Full_draft_20_July.pdf).

O'Brien, M. and K. Wall. 2017. *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone* Springer International Publishing.

(<https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-319-42970-0>)

中里 英樹, 2017a, 「国際比較から見る日本の育児休業制度の特徴と課題: ノルウェー・スウェーデン・ドイツ・ポルトガル」独立行政法人労働政策研究・研修機構編『ヨーロッパの育児・介護休業制度 (JILPT 資料シリーズ No186)』独立行政法人労働政策研究・研修機構, 1-17. (参考資料1)

(http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2017/documents/186_01.pdf)

中里 英樹, 2017b, 「父親の育児休業取得の条件と意義: 取得期間別の特徴に注目して」独立行政法人労働政策研究・研修機構編『育児・介護と職業キャリア: 女性活躍と男性の家庭生活 (労働政策研究報告書 No.192)』独立行政法人労働政策研究・研修機構, 169-82. (参考資料2)

(<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2017/documents/0192.pdf>)

ⁱ ドイツ以外にノルウェー・スウェーデン・ポルトガルと日本の比較については中里 (2017a)を参照。

ⁱⁱ この調査では、育児休業に関する情報は第一子について最も詳細に尋ねているが、第一子で育児休業を取得した父親が8人しかいないため、その父親の子どもの中での育児休業の最大取得期間に関して、4区分からなる変数を作成した。

また取得していない父親との比較するうえで、対象を取得可能性のあるケースに限定しつつ最大限にサンプルを活用するために、第1子が育児休業法施行前を含む1987年以降に生まれたケースを対象とした。第1子が1987年に生まれた場合、第2子が5年後に生まれれば育児休業法の施行時期以降になるため対象にすることが可能と考えた。

